

BEGROTING 2025 (EN MEERJARENPERSPECTIEF 2026-2028)



duc+

Definitief

Uitvoeringsorganisatie van en voor
Ouder-Amstel, Diemen en Uithoorn

3.1 Programma Bedrijfsvoering

3.1.1 Speerpunten

In de volgende tabel worden de subdoelen bij de speerpunten kwaliteit, kwetsbaarheid en kosten opgenomen en toegelicht.

Speerpunten	Kwaliteit, Kwetsbaarheid en Kosten
Wat willen wij bereiken?	Optimaliseren, digitaliseren en waar mogelijk (verder) harmoniseren van administraties en processen.
Wat willen wij ervoor doen?	Ook in 2025 blijft het ver(der)gaand digitaliseren en waar mogelijk op één lijn brengen van processen en administraties een belangrijk speerpunt. Dit is een continue proces voor heel het samenwerkingsverband. Digitaal zaakgericht werken en archiveren (een wettelijke verplichting voor zowel Duo+ als de DUO-gemeenten) levert hier een belangrijke bijdrage aan.
Wat willen wij bereiken?	Implementeren van de uitvoeringsagenda voortvloeiende uit het informatiebeleidsplan
Wat willen wij ervoor doen?	De vaststelling van het informatiebeleidsplan vindt plaats in 2024. Inmiddels is gestart met het uitwerken en implementeren van een concrete uitvoeringsagenda die op operationeel niveau handen en voeten geeft aan het meer strategische informatiebeleidsplan, met een doorlooptijd tot het einde van de huidige bestuursperiode in 2026.
Wat willen wij bereiken?	Borgen zaakgericht werken in de vier organisaties
Wat willen wij ervoor doen?	Digitaal werken ontwikkelt zich in hoog tempo en hier moet adequaat op ingespeeld worden. Duo+ heeft hierbij de verantwoordelijkheid om kennis te delen, taken in te richten en te adviseren over de werkprocessen om de archieven kwalitatief op orde te krijgen en te houden. Daarnaast hebben alle organisaties een eigen verantwoordelijkheid om zaakgericht te werken en er voor te zorgen dat er geen achterstanden ontstaan. In 2020 vielen alle vier de organisaties onder verzwaard toezicht in het kader van het interbestuurlijk toezicht (IBT). Er wordt hard gewerkt om het zaakgericht werken volledig te borgen in de vier organisaties. Binnen het programma Informatie Huishouding op Orde is dit een belangrijk aandachtspunt.
Wat willen wij bereiken?	Doorontwikkeling P&O
Wat willen wij ervoor doen?	In 2023 is het ingezette transitieproces volledig doorgevoerd. Door de vorming van adviesteams is een betere aansluiting gevonden bij de vraagstukken van de partnerorganisaties, en daarmee is professionelere dienstverlening tot stand gekomen. In 2024 zal worden ingezet op de doorontwikkeling van functies (taak- en rolduidelijkheid), mensen (kennis, vaardigheden, houding en gedrag), werkprocessen en op de toekomstbestendigheid van het team P&O. Daarbij zal ook teruggeblikt worden op de uitgangspunten die destijds de basis vormen voor het transitieplan. Zijn die onveranderd, of is een bijstelling nodig om duurzaam aan de verwachtingen van organisaties te blijven voldoen. In het teamplan voor 2024 - 2025 zal de doorontwikkeling van het team, met randvoorwaarden, planning en beoogde resultaten vormgegeven worden.
Wat willen wij bereiken?	Inclusief werkgeverschap en de Wet banenafpraak

Speerpunten	Kwaliteit, Kwetsbaarheid en Kosten
Wat willen wij ervoor doen?	In december 2022 hebben de DUO-werkgevers een gezamenlijke visie op inclusie en diversiteit vastgesteld. Het projectteam, onder aanvoering van P&O, heeft haar verkennende- en voorbereidende opdracht afgerond en haar eindevaluatie in juni 2023 aan de werkgevers aangeboden. Afsproken is dat elke DUO-organisatie nu zelf verantwoordelijk is voor het verankeren van inclusie en diversiteit in de eigen organisatie. De invulling van de Wet banenafpraak hoort daar ook bij. Uiteraard blijft P&O in 2025 beschikbaar om hierin te adviseren en mee te denken. De DUO-werkgevers hebben P&O gevraagd om bij de vertaling van de visie in maatregelen of een beleid, vooral de focus te leggen op 'quick wins' en een toolbox I&D, maatregelen die relatief eenvoudig en binnen de bestaande budgetten kunnen bijdragen aan een inclusieve en diverse werkomgeving. Ook in 2025 geldt dat de gemeenten en Duo+ op grond van de Wet banenafpraak een verantwoordelijkheid hebben om mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen om aan het werk te komen. Hier liggen kansen in combinatie met het invullen van een maatschappelijke verantwoordelijkheid. P&O zal hierbij waar nodig adviseren en ondersteunen.
Wat willen wij bereiken	Ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van medewerkers
	De wereld om ons heen verandert snel. Het is belangrijk om onze organisatie daar goed op voor te bereiden. Dit betekent dat er andere competenties nodig zijn. Medewerkers moeten daarop getraind en opgeleid worden. Binden en boeien en duurzame inzetbaarheid zijn belangrijk: hoe behouden wij onze medewerkers en hoe kunnen zij het werk langer op een gezonde en plezierige manier blijven doen. Soms betekent dit dat maatwerk- dan wel mobiliteitsoplossingen nodig zijn. In 2025 zal hier verder invulling aan gegeven worden. Onderdeel daarvan is de implementatie van een digitaal leerplatform, de DUO-academie. Deze als in 2025 verder (door)ontwikkeld worden.
Wat willen wij bereiken?	Integrale dienstverlening
Wat willen wij ervoor doen?	In 2024 wordt de integrale dienstverlening weer actief opgepakt. In 2025 zal de verdere borging gerealiseerd zijn. Dit als uitvloeisel van eerdere investeringen die gedaan zijn met betrekking tot het opdrachtgever- en opdrachtnemerschap en het integraal werken van de medewerkers. Essentieel hierin is het (nog) meer tactisch sturen op resultaat en de verbinding met de opdrachtgevers.
Wat willen wij bereiken?	Eigen Werving en Selectieplatform
	De DUO-organisaties hebben in 2025 een eigen werving en selectieplatform (ATS systeem). Dit platform is gekoppeld aan een eigen werken-voor-website. Uiteraard gaat hierbij veel aandacht uit naar het individueel profileren van de DUO-werkgevers en is wordt er samengewerkt met de communicatie-teams van de individuele organisaties.
Wat willen wij bereiken?	Verder optimaliseren workflows Motion
	Motion het salarispakket dat gebruikt wordt voor de vier DUO-organisaties blijft in ontwikkeling. Er zijn inmiddels stappen gemaakt om workflows (beter) in te richten zodat de werkprocessen en archivering op een efficiënte manier afgewikkeld kunnen worden. Ook in 2025 zal aandacht uitgaan naar het verder optimaliseren van de workflows en werkprocessen.